

Πρόταση για το νέο θεσμικό πλαίσιο περί κινητικότητας των υπαλλήλων στη δημόσια διοίκηση

Στο πλαίσιο της αναδιοργάνωσης της δημόσιας διοίκησης η κινητικότητα των υπαλλήλων έχει ιδιαίτερη σημασία, δεδομένου ότι συνιστά αναγκαίο «εργαλείο» για την ανακατανομή του προσωπικού βάσει των πραγματικών αναγκών κάθε φορέα και παράλληλα για την αξιοποίηση κάθε υπαλλήλου βάσει των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων του. Η κινητικότητα μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης επιτρέποντας τη βέλτιστη χρήση των ανθρώπινων πόρων της.

Οι στόχοι της προτεινόμενης πολιτικής για την κινητικότητα είναι οι εξής:

- Η αντιμετώπιση των ανισορροπιών της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα (πλεονάζον προσωπικό σε ορισμένους τομείς – υποστελέχωση σε άλλους),
- Η ανταπόκριση στις επιλογές των εργαζομένων να μετακινηθούν σε άλλα τμήματα ή χώρους της διοίκησης όπου κρίνουν ότι με βάση τις ικανότητές τους, τις γνώσεις και την τεχνογνωσία τους μπορούν να συνεισφέρουν καλύτερα,
- Η αντιμετώπιση των νέων προτεραιοτήτων στελέχωσης των αναδυόμενων με την πάροδο του χρόνου αναγκών του δημοσίου.

Σήμερα, η κινητικότητα των υπαλλήλων μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών λαμβάνει κατά κύριο λόγο τη μορφή της απόσπασης ή της μετάταξης και κύρια χαρακτηριστικά της είναι τα εξής:

- απουσία κριτηρίων για την αξιολόγηση των αναγκών σε προσωπικό των υπηρεσιών, προκειμένου να καλύπτονται πραγματικές υπηρεσιακές ανάγκες,
- πλήρης έλλειψη κεντρικού σχεδιασμού,
- έλλειψη εγγυήσεων διαφάνειας και αντικειμενικότητας στις διαδικασίες επιλογής για τις θέσεις που καλύπτονται,
- ύπαρξη πλήθους γενικών και ειδικών διατάξεων με απεριόριστες παρεκκλίσεις από τις γενικές αρχές που θέτει ο Υπαλληλικός Κώδικας (π.χ. επ' αόριστον διάρκεια αποσπάσεων ή απομάκρυνση χωρίς διατύπωση γνώμης από την υπηρεσία προέλευσης),
- απουσία δεσμευτικών προθεσμιών για την ολοκλήρωση μίας απόσπασης ή μετάταξης,
- γραφειοκρατική επιβάρυνση των διαδικασιών (π.χ. συνυπογραφή όλων των πράξεων απόσπασης από τον Αναπληρωτή Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης, ή έκδοση εγκριτικών αποφάσεων για τις μετατάξεις).

Λαμβάνοντας υπόψη τις προαναφερθείσες παθογένειες και την πολυδιάσπαση του θεσμικού πλαισίου θα ήταν σκόπιμο να διαμορφωθεί ένα ενιαίο πλαίσιο κινητικότητας.

Βασική καινοτομία του προτεινόμενου συστήματος είναι η δυνατότητα κάθε υπαλλήλου να έχει πρόσβαση στο σύνολο των θέσεων που θα καλύπτονται μέσω του προγράμματος κινητικότητας, βάσει ενιαίων κανόνων αναφορικά με τους όρους, τις προϋποθέσεις και εν γένει τις ακολουθούμενες διαδικασίες. Το εν λόγω σύστημα προτείνεται να αφορά σε πρώτη φάση την κάλυψη θέσεων εργασίας υπαλλήλων, σταδιακά όμως θα μπορούσε να επεκταθεί και για την κάλυψη θέσεων προϊσταμένων, δεδομένου ότι η υφιστάμενη ακαμψία (μη δυνατότητα μετακίνησης σε άλλη υπηρεσία προϊσταμένου εάν δεν παραιτηθεί από τη θέση του), περιορίζει υπέρμετρα το πεδίο εφαρμογής της